

KOMITMEN PEKERJAAN SEBAGAI GURU BIMBINGAN DAN KONSELING (BK) PADA MAHASISWA BK FIP UNY

Rosita Endang Kusmaryani
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
Email: rosita_endang@uny.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah 1) menentukan komitmen mahasiswa sebagai guru bimbingan dan konseling (BK); 2) menentukan persepsi mahasiswa terhadap pekerjaan sebagai guru BK. Subjek penelitian ini adalah 67 orang mahasiswa prodi Bimbingan dan Konseling. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan datanya menggunakan skala psikologis dan angket. Sedangkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Komitmen Pekerjaan dan juga Angket Persepsi Pekerjaan. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan dua instrumen tersebut dianalisis dengan deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Hasil kesimpulannya adalah 1) komitmen mahasiswa BK terhadap pekerjaan sebagai guru BK tergolong cukup baik; 2) komitmen ini lebih banyak didominasi oleh komponen afektif, jika dibandingkan dengan komitmen kalkulatif dan normatif; 3) persepsi mahasiswa terhadap pekerjaan sebagai guru BK dalam memenuhi kebutuhan ekonomi cukup baik, dan untuk memenuhi kebutuhan sosial dan kebutuhan psikologi sangat baik.

Kata kunci: *komitmen pekerjaan, afektif, kalkulatif, normatif*

OCCUPATIONAL COMMITMENT AS GUIDANCE AND COUNSELING (BK) TEACHER OF THE STUDENTS OF BK FIP UNY

Abstract

This study aims to: 1) determine the students' occupational commitment as guidance and counseling teachers and 2) determine the perceptions of the occupational values as guidance and counseling teacher of the students of Guidance and Counseling Department, Faculty of Educational Science, Yogyakarta State University. This research is descriptive in nature. The subjects of this research were 67 students. The sampling technique used in this study was purposive sampling. Psychological scale and open inquiry were the data collection methods used in this study. The instruments of the data collection were occupational commitment scale as guidance and counseling teacher and questionnaire of occupational perceptions as guidance and counseling teacher. Qualitative and quantitative descriptive analyses were employed to analyze the data. The results show that: 1) the occupational commitment as a guidance and counseling teacher of the students of guidance and counseling department is quite good; 2) the occupational commitment of the students of guidance and counseling department as guidance and counseling teacher is dominated by the affective component compared to the calculative and normative commitment; 3) student's perception of the occupation as guidance and counseling teacher in meeting the economic needs is quite well, while the social needs and psychological needs is very well.

Keywords : *occupational commitment, affective commitment, calculative commitment, normative commitment*

PENDAHULUAN

Guru Bimbingan dan Konseling atau disebut dengan guru BK adalah guru yang melaksanakan pemberian bantuan berupa layanan bimbingan dan konseling kepada siswa. Layanan bimbingan dan konseling ini bertujuan membantu siswa agar dapat mencapai tujuan perkembangan, yang meliputi aspek pribadi-sosial, belajar dan karir. Selain itu, guru BK juga bertugas untuk membina moral dan pribadi siswa.

Menurut Oka (2000:57), untuk dapat melaksanakan tugas dan supaya mencapai hasil yang baik, seorang guru tidak hanya dituntut memiliki kemampuan tinggi dalam berpikir abstrak, akan tetapi ia juga dituntut memiliki komitmen yang tinggi. Seorang guru BK yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya memiliki kecenderungan untuk merasa terlibat secara aktif dan penuh tanggung jawab dalam tugas-tugas. Keterlibatan tersebut terbentuk sedemikian rupa sehingga seseorang tersebut mau melakukan segala sesuatu yang dimilikinya untuk kepentingan pekerjaan maupun profesi. Berkaitan dengan hal tersebut, agar dapat selalu memainkan perannya dengan sebaik-baiknya, seorang guru BK hendaknya membangun komitmen terhadap pekerjaannya. Upaya ini perlu dilakukan agar para guru BK dapat menjadi sumber daya yang handal dan dapat memenuhi peran profesinya.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa komitmen pekerjaan merupakan aspek perilaku yang betul-betul perlu mendapatkan perhatian dalam meningkatkan kinerja seseorang. Bahkan nilai-nilai komitmen pekerjaan ini perlu ditanamkan dengan melalui pendidikan nilai (Kusmaryani, 2007:98). Pendidikan nilai perlu menekankan pada kekuatan emosional pada bidang ilmu yang ditekuni, sehingga muncul rasa kebanggaan pada pekerjaan. Rasa kebanggaan pada pekerjaan sebagai guru BK perlu dimulai sedini mungkin, terutama pada program pendidikan yang

paling dekat dengan posisi pekerjaan guru BK, yaitu program S1 Bimbingan dan Konseling.

Komitmen terhadap pekerjaan didefinisikan oleh beberapa ahli sebagai hubungan psikologis antara seseorang dengan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Seseorang memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang kuat akan mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah. Hubungan emosional terhadap pekerjaan memberikan gambaran perilaku kerja seseorang dan menentukan keinginan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

Komitmen terhadap pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen terhadap pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya (Meyer et al, 1993:101).

Tiga komponen komitmen terhadap pekerjaan yang dikembangkan dari komitmen organisasi tersebut adalah : 1) Komitmen afektif (*Affective Commitment*). Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan berusaha mengembangkan pekerjaannya. 2) Komitmen kalkulatif (*Continuence Commitment*). Seseorang yang memiliki komitmen kalkulatif akan memerlukan tetap terlibat dalam pekerjaan karena beberapa alasan yang berkaitan dengan "investasi" (biaya, waktu, tenaga dsb.) yang sudah dikeluarkan, dan 3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*). Orang yang berkomitmen normatif tinggi akan memiliki perasaan kewajiban yang kuat terhadap pekerjaan.

Berdasarkan ketiga komponen komitmen, seseorang dapat mengalami beberapa kecenderungan dari ketiga bentuk komitmen tersebut. Masing-masing komponen mengembangkan hasil pengalaman yang

berbeda-beda dan implikasi perilaku kerja yang berbeda-beda. Komitmen afektif terhadap pekerjaan sebagai guru BK sangat dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman selama menempuh studi di perguruan tinggi. Pengalaman yang terkait dengan interaksinya dengan pekerjaan sebagai guru BK selama kuliah memberikan gambaran mengenai pekerjaan guru BK. Informasi-informasi yang diperoleh memberikan persepsi dan pada akhirnya akan mempengaruhi terbangunnya komitmen afektif.

Faktor yang potensial menjadi penyebab komitmen kalkulatif antara lain usia, masa kerja, kepuasan karir dan niat untuk keluar (Dunham dkk., 1994:371). Pada komitmen kalkulatif mahasiswa BK, usia dan masa tempuh studi yang identik dengan masa kerja menjadi faktor penentu komitmen mahasiswa terhadap pekerjaan guru BK. Hal ini karena memiliki peran dalam mengukur besar investasi yang telah dikeluarkan selama menekuni bidang layanan bimbingan dan konseling. Masa tempuh studi mengindikasikan investasi yang tidak tergantikan seperti seberapa besar biaya kuliah yang sudah dikeluarkan, tenaga dan waktu yang telah dihabiskan. Usia berkaitan dengan alternatif kesempatan kerja yang tersedia apabila melepaskan pekerjaan, artinya semakin tua usia seseorang maka kesempatan untuk mendapatkan kesempatan pekerjaan juga kecil. Sementara kepuasan karir sangat terkait dengan investasi kesempatan karir dalam pekerjaan tersebut. Tentu saja kepuasan karir pada mahasiswa secara aktual belum dapat dirasakan. Oleh karena itu, kepuasan karir ini masih bersifat perseptual.

Komitmen terhadap kelompok pekerjaan, ketergantungan organisasi dan partisipasi dalam manajemen menjadi penyebab komitmen normatif (Dunham dkk., 1994: 371). Ketergantungan organisasi dan partisipasi dalam manajemen diharapkan dapat memunculkan rasa kewajiban untuk melakukan hubungan timbal balik dengan

organisasi. Hubungan timbal balik tersebut berupa komitmen terhadap pekerjaan. Keterikatan mahasiswa dengan jurusan dan organisasi profesi selama menempuh kuliah akan mempengaruhi seberapa kuat rasa kewajiban mengembangkan profesi layanan bimbingan dan konseling.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap pekerjaan guru BK dipengaruhi tiga faktor, yaitu karakteristik personal, harapan seseorang dan faktor-faktor organisasi. Karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap pekerjaan guru BK meliputi usia, jenis kelamin, masa keterlibatan dengan pekerjaan, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.

Harapan seseorang terhadap pekerjaan guru BK akan menentukan komitmen terhadap pekerjaan tersebut. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja dengan pekerjaan sebagai guru BK akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Selain itu, harapan terhadap pekerjaan akan berpengaruh terhadap komitmen terhadap pekerjaan itu sendiri. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaan guru BK serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan.

Faktor-faktor organisasi seperti lingkungan yang terkait dengan bidang pekerjaan guru BK, kebijakan-kebijakan, status organisasi selain memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi juga terhadap pekerjaan tersebut. *Reward* yang diberikan seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, kekuasaan dan kebijakan organisasi akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan terhadap pekerjaan guru BK, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

Konsep yang terkait dengan seberapa jauh komitmen mahasiswa sebagai guru BK adalah persepsi mahasiswa terhadap pekerjaan sebagai guru BK. Dalam berinteraksi dengan dunia luar, seorang mahasiswa menerima stimulus-stimulus baik yang berasal dari dalam dirinya dan dari luar dirinya. Persepsi seringkali diawali dengan proses penginderaan, akan tetapi tidak seluruhnya ditentukan oleh proses tersebut. Persepsi merupakan penginderaan yang telah mengalami interpretasi atau identifikasi terhadap penginderaan atau sumber-sumber stimulus penginderaan.

Menurut Robbins (2001: 88), persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi tersebut seringkali berbeda dengan kenyataan yang sesungguhnya. Hal ini karena perilaku manusia seringkali didasarkan pada persepsi terhadap kenyataan, bukan mengenai kenyataan itu sendiri. Untuk itu, dapat dipahami bahwa pada objek yang sama persepsi dan perilaku seorang mahasiswa akan berbeda-beda.

Banyak masalah pekerjaan yang berkaitan dengan penyimpangan persepsi atau perbedaan persepsi dari beberapa orang mengenai ideologi dan nilai-nilai. Robbins (2001:89-92) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi. Pertama, pelaku persepsi (*perceiver*) dalam mempersepsi sesuatu dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan. Kedua, target yang dipersepsikan. Karakteristik-karakteristik dalam target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan seperti bunyi, gerakan, hal yang baru, ukuran, latar belakang dan kedekatan. Ketiga, konteks situasi merupakan suatu konteks yang penting dalam melihat suatu peristiwa-peristiwa. Unsur-unsur dalam lingkungan sekitar

mempengaruhi persepsi seperti waktu kerja, keadaan atau tempat kerja, keadaan sosial di lingkungan kerja asetempat.

Persepsi dapat mengalami perbedaan dan penyimpangan dari objek yang sebenarnya. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi subjek dan objek yang terkait dengan stimulus atau informasi yang diterima seseorang. Demikian juga mahasiswa BK dalam menilai stimulus pekerjaan sebagai guru BK, tentu saja akan berbeda antara mahasiswa satu dengan yang lain. Konsekuensinya akan berdampak pada seberapa jauh komitmen terhadap pekerjaan sebagai guru BK.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian mengenai komitmen pekerjaan pada mahasiswa penting untuk dilakukan. Apalagi akhir-akhir ini permasalahan komitmen pekerjaan ini seringkali dikaitkan dengan etika profesi. Etika profesi mulai dipertanyakan dengan semakin merebaknya penyimpangan-penyimpangan akademis maupun profesi. Kurangnya nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan tampaknya menjadi salah satu akar permasalahan tersebut (Kusmaryani, 2007:92). Perubahan-perubahan yang terjadi di dalam masyarakat memberikan konsekuensi munculnya pergeseran nilai, bahkan terjadi krisis nilai. Apalagi dengan adanya kenyataan di lapangan bahwa banyak mahasiswa yang seringkali memilih program pendidikan yang sebenarnya tidak benar-benar diinginkannya. Banyak juga mahasiswa yang pada akhirnya bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Bahkan saat ini mulai menggejala, semakin banyak mahasiswa yang mencari pekerjaan sekedar untuk mendapatkan status saja.

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah 67 orang mahasiswa prodi Bimbingan dan Konseling. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria yang digunakan sesuai

Tabel 1. Deskripsi Data Subjek Penelitian

No	Data	Kelompok	Jumlah	Prosentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	18	26,87%
		Perempuan	49	73,13%
2	Semester	Semester 4	45	67,16%
		Semester 6	20	29,85%
		Semester 8	2	2,99%
3	Prioritas Pilihan	Pilihan 1	46	80,70%
		Pilihan 2	10	17,54%
		Pilihan 3	1	1,76%
4	Usia	18 th	1	1,49%
		19 th	13	19,40%
		20 th	38	56,72%
		21 th	12	17,91%
		22 th	3	4,48%

dengan tujuan penelitian ini adalah: 1) mahasiswa Bimbingan dan Konseling, dan 2) semester IV ke atas. Adapun alasan menggunakan kriteria mahasiswa BK karena tujuan penelitian ini adalah melihat gambaran komitmen mahasiswa terhadap pekerjaan sebagai guru BK. Kriteria yang kedua adalah semester IV ke atas karena mahasiswa semester IV ke atas telah menempuh waktu minimal 2 tahun mengenyam pendidikan di Prodi Bimbingan dan Konseling. Waktu 2 tahun secara umum merupakan waktu yang cukup untuk membentuk komitmen pekerjaan sebagai guru BK. Selain itu, dengan waktu 2 tahun ini diasumsikan mahasiswa sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk dapat menilai pekerjaan yang terkait dengan bidang yang mereka tekuni saat ini. Deskripsi data subjek penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Metode pengumpulan data adalah skala psikologis dan angket. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Komitmen Pekerjaan dari Allen & Mayer (1993) yang telah dimodifikasi dengan jumlah item sebanyak 23 item dan Angket Persepsi Pekerjaan dengan 7 item pertanyaan terbuka. Skala

komitmen pekerjaan ini terdiri dari komponen komitmen afektif, kalkulatif dan normatif. Sementara angket persepsi terhadap pekerjaan digunakan untuk mengungkapkan penilaian mahasiswa mengenai pekerjaan guru BK dari sisi ekonomi, sosial dan psikologisnya. Berdasarkan tujuan penelitian ini, data yang dikumpulkan dengan menggunakan dua instrumen tersebut dianalisis dengan deskriptif kuantitatif dan kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komitmen terhadap pekerjaan sebagai guru BK pada mahasiswa merupakan salah satu variabel perilaku yang memberikan kontribusi dalam mencapai kinerja sebagai guru BK kelak di kemudian hari. Dalam mencapai suatu tujuan pekerjaan, tampaknya komitmen terhadap pekerjaan itu sendiri menjadi hal yang sangat vital. Tidak adanya komitmen terhadap pekerjaan akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan.

Dalam penelitian ini, deskripsi skor hipotetik dan empirik variabel komitmen terhadap pekerjaan guru BK menunjukkan bahwa rata-rata skor empirik komitmen terhadap pekerjaan (68,98) relatif sama

Tabel 2. Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Komitmen Pekerjaan sebagai Guru Bimbingan dan Konseling

Variabel	Skor Hipotetik			Skor Empirik		
	Min	Maks	Mean	Min	Maks	Mean
Komitmen terhadap pekerjaan	27	108	67,5	62	93	68,98

Keterangan :**Skor Hipotetik**

Skor Minimal = skor hasil perkalian jumlah butir dengan nilai terendah pembobotan pilihan jawaban

Skor Maksimal = skor hasil perkalian jumlah butir dengan nilai tertinggi pembobotan pilihan jawaban

Skor *Mean* = skor hasil perkalian jumlah butir dengan nilai tengah pembobotan pilihan jawaban

Skor Empirik

Skor Minimal = skor terendah yang diperoleh dari subjek penelitian

Skor Maksimal = skor tertinggi yang diperoleh dai subjek penelitian

Skor *Mean* = skor hasil pembagian antara jumlah skor total dengan jumlah subjek penelitian

dengan skor hipotetiknya (67,5). Data ini dapat dilihat pada Tabel 2. Hal ini berarti komitmen terhadap pekerjaan guru BK tergolong sedang. Skor yang dicapai ini mengindikasikan bahwa mahasiswa BK memiliki ikatan yang cukup baik dengan pekerjaan sebagai guru BK. Komitmen mahasiswa yang masih tergolong sedang ini berarti orientasi pekerjaan menjadi guru BK masih menjadi salah satu tujuan karir mahasiswa BK. Padahal sesuai dengan Tabel 1, mayoritas mahasiswa menempatkan Prodi Bimbingan dan Konseling sebagai pilihan pertama. Hal itu menunjukkan bahwa pada awalnya mahasiswa memang sudah memiliki ketertarikan dengan bidang bimbingan dan konseling. Namun dalam perjalanannya, berarti ada sesuatu hal yang memungkinkan ketertarikan tersebut berubah, meskipun tidak seluruhnya. Perubahan tersebut sangat mungkin terjadi karena beberapa faktor. Waktu selama 2 tahun menempuh studi di prodi Bimbingan dan Konseling memberikan kontribusi yang besar dalam mendapatkan pengalaman dan informasi yang berkaitan

dengan pekerjaan sebagai guru BK. Dan hal ini sangat mempengaruhi komitmen mereka.

Selain itu, ditemukan komposisi masing-masing komponen komitmen terhadap pekerjaan sebagai guru BK, yaitu komitmen afektif sebesar 28,99 (42%) komitmen kalkulatif sebesar 20,06 (29%) dan komitmen normatif 19,94 (29%). Secara rinci, data tersebut dapat dilihat pada Tabel 3. Perbedaan skor masing-masing komponen ini menunjukkan seberapa besar peran komponen tersebut dalam membentuk komitmen terhadap pekerjaan sebagai guru BK. Pada komitmen mahasiswa terhadap pekerjaan sebagai guru BK lebih besar ditentukan oleh komitmen afektif jika dibandingkan dengan komponen komitmen yang lain. Hal ini sesuai dengan penelitian Meyer dkk. (1993:540) bahwa komitmen afektif lebih dikaitkan dengan program-program pendidikan yang dijalani. Pada mahasiswa, komitmen afektif ini yang paling berperan dalam membentuk komitmen terhadap profesi atau pekerjaan. Pengalaman-pengalaman

Tabel 3. Data Skor Komitmen terhadap Pekerjaan sebagai Guru BK dan Komposisi Masing-masing Komponen

S	Tot Aspek			TOTAL
	RTX1	RTX2	RTX3	
Total	1942.00	1344.00	1366.00	4622
Mean	28.99	20.06	19.94	68.99
Prosentase	42%	29%	29%	100%

Keterangan :

RTX1 = skor komitmen afektif

RTX2 = skor komitmen kalkulatif

RTX3 = skor komitmen normatif

Tabel 4. Data Respon Subjek Mengenai Pekerjaan Guru Bimbingan dan Konseling

No	Pemenuhan kebutuhan	Yang menjawab ya	Yang menjawab tidak
1	Ekonomi	71,6%	28,4%
2	Sosial	94,03%	5,97%
3	Psikologis	91%	9%

yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai guru BK atau aktivitas-aktivitas profesi lainnya memunculkan ikatan emosional terhadap pekerjaan sebagai guru BK, sehingga ada keinginan untuk mengembangkannya.

Di sisi yang lain, mahasiswa belum terlalu terikat kuat dengan pekerjaan sebagai guru BK berkaitan dengan adanya investasi yang telah mereka keluarkan selama ini. Hal ini mengingat, 57% usia mahasiswa sebagai subjek penelitian berkisar 20 tahun dan rata-rata berasal dari semester 4. Usia dan tahun keterlibatan dalam program pendidikan pada mahasiswa berkorelasi positif dengan komitmen kalkulatif (Meyer et. All, 1993:543). Investasi yang berupa semester yang sudah ditempuh selama kuliah, tenaga dan biaya kuliah selama menempuh di prodi Bimbingan dan Konseling belum membebani mereka. Oleh karena itu, hal-hal tersebut tidak menjadikannya sebagai faktor yang perlu dipertimbangkan untuk bisa bertahan pada pilihan pekerjaan menjadi guru BK. Selain itu, mereka juga belum merasakan

kewajiban moral untuk memaksa mereka tetap berkarir menjadi guru BK.

Berdasarkan angket persepsi terhadap pekerjaan sebagai guru BK, diperoleh data mengenai persepsi mahasiswa terhadap pekerjaan sebagai guru BK. Persepsi terhadap pekerjaan tersebut dengan melihat 3 aspek, yaitu aspek ekonomi, sosial dan psikologis. Data Tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa yang mempersepsikan bahwa pekerjaan guru BK dapat memenuhi kebutuhan ekonomi sebesar 71,6%, kebutuhan sosial sebesar 94,03% dan kebutuhan psikologis sebesar 91%. Sisanya memberikan persepsi bahwa pekerjaan guru BK kurang dapat memenuhi ketiga kebutuhan tersebut.

Persepsi mahasiswa bahwa pekerjaan sebagai guru BK dapat memenuhi kebutuhan ekonomi tergolong cukup baik (71,6%). Data Tabel 5 menunjukkan bahwa ada beberapa alasan dari jawaban tersebut seperti pekerjaan menjadi guru BK saat ini lebih menjanjikan sejak ada sertifikasi guru, guru BK masih sangat dibutuhkan dan pekerjaan menjadi guru BK tidak hanya

Tabel 5. Alasan bahwa Guru BK Dapat Memenuhi Kebutuhan Ekonomi

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Masih banyak sekolah yang kekurangan guru, guru BK sangat dibutuhkan	12	25%
2	Pekerjaan menjadi guru BK saat ini lebih menjanjikan sejak ada sertifikasi guru	29	60,4%
3	Pekerjaan menjadi guru BK tidak hanya di sekolah saja tetapi bisa di luar sekolah	4	8,3%
4	Guru BK merupakan profesi yang diidam-idamkan	2	4,2%
5	Bagaimanapun guru BK bekerja pada suatu instansi di bidang jasa	1	2,1%
Jumlah		48	100%

Tabel 6. Alasan bahwa Guru BK Dapat Memenuhi Kebutuhan Sosial

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Berinteraksi dengan membantu masalah orang lain	14	22,2%
2	Dapat berperan di luar sekolah	1	1,6%
3	Pada saat kuliah dibekali dengan matakuliah yang berhubungan dengan masalah sosial	4	6,3%
4	Dapat bersosialisasi, bekerja sama dan berkomunikasi dengan banyak orang	24	38,1%
5	Memahami orang lain	9	14,3%
6	Mencakup semua aspek kehidupan manusia	4	6,3%
7	BK merupakan bidang jasa	1	1,6%
8	Profesi BK adalah profesi yang dihargai masyarakat	1	1,6%
9	Kebutuhan dan kepentingan lain sudah terpenuhi	5	7,9%
Jumlah		63	100%

di sekolah saja tetapi bisa di luar sekolah. Adapun alasan-alasan yang menyatakan bahwa pekerjaan guru BK kurang dapat memenuhi kebutuhan ekonomi antara lain secara ekonomi memang tidak menjanjikan tetapi ada hal-hal lain, gaji guru belum mencukupi, dan kesempatan tidak hanya menjadi guru BK, banyak pekerjaan yang lain yang lebih menjanjikan. Jawaban-jawaban tersebut mengindikasikan bahwa meskipun pekerjaan guru BK memiliki gaji yang kecil, pekerjaan menjadi guru BK secara ekonomi dipersepsikan cukup menjanjikan setelah ada upaya-upaya pemerintah memperbaiki gaji guru, apalagi

guru BK masih banyak dibutuhkan. Selain gaji, ada hal-hal lain yang menjadi faktor yang menarik untuk menjadi guru BK, artinya gaji bukan sesuatu yang utama. Orientasi ini sangat mungkin terjadi karena mengingat jumlah subjek penelitian ini sebanyak 73% adalah perempuan. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa tingkat pengharapan antara laki-laki dan perempuan berbeda, meskipun perbedaan itu sangat kecil (Robbins, 2001: 44). Data mengindikasikan bahwa tingkat pengharapan perempuan dalam kerja tidak terlalu tinggi dibandingkan laki-laki. Orientasi pekerjaan pada perempuan tidak

Tabel 7. Alasan bahwa Guru BK Dapat Memenuhi Kebutuhan Psikologis

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Dapat mengembangkan diri	33	54%
2	BK mempelajari psikologi	6	9,8%
3	Dapat melakukan hal-hal yang bermanfaat	8	13,1%
4	Menyukai profesi guru BK	6	9,8%
5	Ilmunya dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari	4	6,6%
6	Lain-lain	4	6,6%
Jumlah		61	100%

hanya ditekankan pada nilai ekonominya saja, namun ada hal yang lain, misalnya kebutuhan untuk mandiri, aktualisasi atau sosialisasi.

Alasan lain menyatakan bahwa, pekerjaan sebagai guru BK ini juga tidak hanya terbatas dapat dilakukan di sekolah saja, akan tetapi juga dapat dilakukan di luar sekolah sebagai konselor. Oleh karena itu, penghasilan dapat diperoleh di luar gaji. Namun di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa masih banyak pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Hal itu berarti bahwa bagaimanapun apabila orientasinya lebih ke ekonomi, masih banyak pekerjaan lain yang tampaknya akan lebih bisa memenuhi kebutuhan tersebut.

Persepsi mahasiswa terhadap guru BK dalam pemenuhan sosial dan psikologis tergolong sangat baik, masing-masing 94,03% dan 91%. Hal itu menandakan bahwa mahasiswa sudah betul-betul memahami bahwa pekerjaan guru BK tidak terlepas dari masalah sosial dan psikologi, apalagi mahasiswa sebagai subjek penelitian ini adalah semester 4 ke atas. Waktu selama lebih dari 2 (dua) semester merupakan waktu yang cukup untuk dapat mengetahui dan memahami seluk-beluk pekerjaan sebagai guru BK.

Data Tabel 6 menyebutkan bahwa secara umum beberapa alasan yang menyatakan adanya pemenuhan kebutuhan sosial pada pekerjaan sebagai guru BK

seperti dapat bersosialisasi, bekerja sama dan berkomunikasi dengan banyak orang, dengan menjadi guru BK dapat berinteraksi dengan membantu masalah orang lain dan dapat memahami orang lain. Karakteristik pekerjaan sebagai guru BK memang tidak terlepas dari keberadaan orang lain, terutama dalam melakukan layanan bimbingan dan konseling. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan sosial seseorang dalam pekerjaan ini memang sangat tinggi

Alasan mahasiswa memberikan penilaian bahwa pekerjaan guru BK dapat memenuhi kebutuhan psikologis antara lain menjadi guru BK dapat mengembangkan diri, dapat melakukan hal-hal yang bermanfaat, mempelajari psikologi, dan menyukai profesi guru BK. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 7. Pekerjaan menjadi guru BK memang menuntut seseorang untuk memiliki sisi psikologis yang positif dan menarik. Hal ini karena terkait dengan upaya membantu orang lain dalam mengatasi permasalahan hidup. Tuntutan ini justru dapat mengembangkan orang-orang yang menekuni bidang bimbingan dan konseling.

Meskipun demikian, ada juga beberapa mahasiswa yang berpendapat bahwa pekerjaan guru BK kurang dapat memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis. Beberapa alasan di antaranya adalah karena untuk benar-benar menjadi kon-

selor harus mengikuti profesi dan adanya syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan sertifikasi guru BK. Selain itu, pada kenyataannya banyak guru BK tidak mendapatkan banyak kesempatan melakukan layanan konseling. Alasan ini mengindikasikan adanya kekhawatiran atau ketidakyakinan bahwa guru BK akan lebih banyak melakukan pekerjaan-pekerjaan administratif dibandingkan dengan pemenuhan kebutuhan sosial dan psikologis. Oleh karena itu, ada anggapan untuk memenuhi kebutuhan tersebut tidak harus menjadi guru BK. Fasilitas-fasilitas pengembangan diri dapat diperoleh di bidang lain selain layanan bimbingan dan konseling. Salah satu caranya dengan membuka usaha lain.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, komitmen terhadap pekerjaan sebagai guru BK pada mahasiswa Prodi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan UNY tergolong cukup baik. Kedua, komitmen mahasiswa Prodi Bimbingan dan Konseling terhadap pekerjaan sebagai guru BK lebih banyak didominasi oleh komponen afektif, jika dibandingkan dengan komitmen kalkulatif dan normatif. Ketiga, persepsi mahasiswa terhadap pekerjaan guru BK dalam memenuhi kebutuhan ekonomi cukup baik, sementara dalam memenuhi kebutuhan sosial dan kebutuhan psikologis sangat baik.

Sehubungan dengan hasil penelitian, dikemukakan saran sebagai berikut. Pertama, bagi Prodi Bimbingan dan Konseling adalah perlunya membangun komitmen mahasiswa terhadap pekerjaan sebagai guru BK sedini mungkin melalui mata-kuliah-matakuliah yang relevan dengan

profesi. Selain itu, aktif menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang diperuntukkan bagi mahasiswa tentang profesi atau pekerjaan sebagai guru BK untuk meningkatkan komitmen afektif. Kedua, untuk mahasiswa Prodi Bimbingan dan Konseling, diharapkan sering mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan profesi guru BK. Ketiga, bagi pengguna lulusan Prodi Bimbingan dan Konseling disarankan untuk tetap memperhatikan kebutuhan pengembangan sehingga dapat mempertahankan komitmen afektif. Tidak kalah pentingnya, juga perlu memberikan iklim yang kondusif pada proses pembelajaran

DAFTAR PUSTAKA

- Dunham, R.B., Grube, J.A., & Castaneda, M.B. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79, No 3, 370-380
- Kusmaryani, R.E. (2007). Membudayakan Nilai-nilai Komitmen Terhadap Pekerjaan dalam Upaya Menegakkan Etika Profesi. *Dinamika Pendidikan*. No. IV Mei 2007
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No 4, 538-551
- Oka, AA. Ketut. (2000). Kematangan Kerja dan Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Peserta Program D-2 Penyetaraan Tatap Muka di Bali. *Jurnal Kependidikan*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian UNY.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Edisi ke Delapan. Jakarta: PT Prenhalindo.